

## ESTUDO SOBRE A PERCEÇÃO DO CLIMA ORGANIZACIONAL PELOS GRUPOS DE GÊNERO E ESCOLARIDADE

Natália Rosado Cruz<sup>2</sup>, Leticia Milagres Paiva<sup>3</sup>, Maíla Rodrigues Teixeira<sup>4</sup>,  
Nelimar Ribeiro de Castro<sup>5</sup>

**Resumo:** *A satisfação no trabalho recebe influencia da construção do sujeito. O grupo a que o individuo pertence altera a sua percepção e, neste contexto, realizou-se este trabalho com o objetivo de avaliar se há diferença entre grupos femininos e masculinos e grupos de escolaridade média e superior na percepção do ambiente de trabalho. Levando em consideração a modificação do cenário de trabalho, incluindo maior participação da mulher e valorização de maiores níveis escolares, postulou-se a hipótese de haver diferenças do contexto histórico, vivências e tratamentos e tais diferenças fossem relevantes para a diferenciação da percepção dos grupos estudados. A fim de realizar esta avaliação foi utilizado o teste CLIMOR em homens e mulheres de diferentes níveis de escolaridades, porém o teste não demonstrou a variação esperada.*

**Palavras-chave:** *climor, escolaridade, gênero, organizacional, percepção.*

### Introdução

Entendendo que a percepção, ou a variação entre satisfação ou não satisfação, referente ao trabalho possui caráter subjetivo (SOARES, 2007), é pressuposto que fossem resultantes de características não apenas da organização, mas também de tudo que influencia na construção do sujeito. Soares (2007) afirma que “as pessoas são motivadas para trabalhar a fim de satisfazer uma gama de necessidades diferentes e complexas”. Sendo assim, a percepção depende do quanto a empresa se dispõe a suprir essas necessidades; podendo ser por meio de remuneração, autonomia, reconhecimento, crescimento pessoal, dentre outros.

Sabe-se que, por muitos anos, houve predominância masculina nas organizações (CAPELLE, 2007) e que atualmente é percebida alta ocupação

---

<sup>2</sup>Graduanda do Curso de Psicologia – FACISA/UNIVIÇOSA. E-mail: nr.cruz@hotmail.com

<sup>3</sup>Graduanda do Curso de Psicologia – FACISA/UNIVIÇOSA. E-mail: leticia.milagres@hotmail.com

<sup>4</sup>Graduanda do Curso de Psicologia – FACISA/UNIVIÇOSA. E-mail: ma.ilarodrigues21@gmail.com

<sup>5</sup>Docente do Curso de Psicologia – FACISA/UNIVIÇOSA. E-mail: nelimar.de.castro@gmail.com

feminina neste contexto, acompanhado de maiores níveis de escolaridade em relações aos homens que competem pelo mesmo cargo. Mesmo que mulheres e homens possam exercer diversas funções sob os mesmos direitos, ainda se discute os papéis desses na sociedade e, logo, na instituição que trabalham.

Além da ascensão do grupo feminino no mercado de trabalho, a abertura econômica e processo tecnológico indicaram aumento na procura de profissionais qualificados (LETELIER; EUGENIA, 1999), o que, em sentido competitivo, pode representar valorização dos indivíduos que, entre outras qualidades e experiências, possuem maiores níveis de escolaridade. Criou-se uma crença social de que quanto maior os níveis escolares, melhor a potencia competitiva e, conseqüentemente, remuneração (FERNADES, 2001).

Tanto os grupos de gênero quanto o de escolaridade apresentam diferenças significativas entre si (diferenças históricas, culturais, sociais e econômicas) indicando que os fatores das empresas que alteram a avaliação do indivíduo do clima organizacional possam ser percebidos diferentes dependendo do grupo pertencente. Esta percepção pode ser avaliada através do teste psicológico CLIMOR. De acordo com o livro de instruções de Rueda e Santos (2011), a Escala de Avaliação do Clima Organizacional (CLIMOR) avalia o Clima organizacional, que é constructo que se constitui pelas percepções e significações coletivas e individuais dentro de uma organização. Soares (2007) ressalta que o grupo em que o indivíduo pertence pode influenciar na sua percepção, pois as características do trabalho são consideradas mais favoráveis quando estão de acordo com as normas e desejos deste grupo. Neste contexto, a presente pesquisa tem como objetivo avaliar se há diferença na percepção do Clima Organizacional nos grupos separados por gênero (feminino e masculino) e escolaridade (médio e superior).

### **Material e Métodos**

A avaliação foi realizada por meio do teste CLIMOR, que permite o diagnóstico de problemas e insatisfação dentro da empresa, assim como o reconhecimento e os comportamentos dentro dela. A escala contém formato Likert, dividida em 32 itens, em que cada item corresponde a um de cinco fatores. O Fator 1 corresponde à Comunicação, integração e Satisfação. O Fator 2 corresponde à Desenvolvimento profissional e benefícios. O Fator 3 corresponde à Ergonomia. O Fator 4 corresponde à Condições de trabalho. O Fator 5 corresponde à Processo decisório. A soma dos 5 fatores corresponde ao CLIMOR

total que demonstra se o funcionário possui uma visão mais positiva ou negativa de onde trabalha (RUEDA, SANTOS, 2010).

A amostra contempla 44 homens (30,3%) e 101 mulheres (69,7%), totalizando 145 pessoas, dentre elas, 51 (35,2%) com escolaridade média e 94 (64,8%) escolaridade superior.

### Resultados e Discussão

O índice de maior variação foi o fator 1 sendo provavelmente o índice de maior grau de divergência entre os indivíduos que são heterogêneos quanto a idade, sexo e grau de escolaridade (Figura 1). O índice 2 destaca-se como o mais uniforme, ou seja, todas as classes deste índice tiveram frequências relativamente próximas não havendo alguma de preferência tão discrepante quanto outras. Padrão de distribuição normal se verificou em relação ao fator 2 e ao total. Curvas normais são caracterizadas por preferências extremas em baixa frequência e preferências mais elevadas ocorrendo em torno da média.

Na Tabelas 1 são apresentados os valores médios dos indivíduos quanto aos fatores da escala CLIMOR apresentados por diferentes grupos de indivíduos caracterizados pela variação no sexo ou grau de escolaridade. De maneira geral, constata-se que tanto o fator sexo quanto escolaridade não são determinantes da variação do grau de manifestação em relação aos caracteres mensurados.

Tabela 1. Médias dos escores associados aos fatores CLIMOR em relação ao sexo e escolaridade dos indivíduos amostrados

Ensino Médio	Ensino superior	Ensino Médio	Masculino	Feminino
40,90a	40,81 <sup>a</sup>	40,90a	41,18a	40,69a
23,71a	24,31 <sup>a</sup>	23,71a	24,98a	23,71a
21,78a	22,32 <sup>a</sup>	21,78a	21,95a	22,21a
12,65a	12,66 <sup>a</sup>	12,65a	12,63a	12,67a
9,41a	9,68a	9,41a	10,11a	9,36a
108,45a	109,78a	108,45a	110,86a	108,64a

(\*) Médias, na horizontal e dentro de cada variável estudada, seguidas pela mesma letra não diferem pelo teste t ( $P < 0,05$ )

## Conclusões

Apesar de estudos de terceiros indicarem a diferenciação entre os grupos avaliados, o teste CLIMOR demonstrou que não há diferença significativa ( $P > 0,05$ ) entre as percepções sobre o ambiente de trabalho. Uma hipótese é de que as divergências culturais e sociais que os englobam e provoquem percepções divergentes sobre diversos aspectos da vida, incluindo o trabalho, não sejam evidenciadas pelos fatores do teste, sendo necessária para esse fim, a utilização de outro instrumento mais adequado.

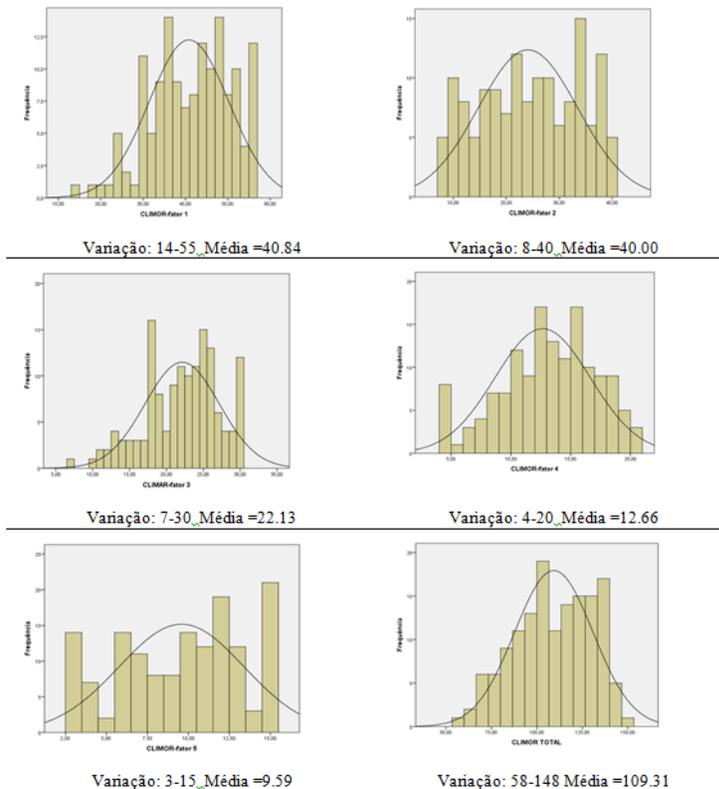


Figura 1. Distribuição de frequência que expressa a manifestação de uma amostra de indivíduos a 5 fatores e seu total

### Referências Bibliográficas

CAPPELLE, M.C.A. et al. A produção científica sobre gênero nas organizações: uma meta-análise. **Revista Eletrônica de Administração**, v. 13, n. 3, p. 502-528, 2007.

FERNANDES, R. **Escolaridade e demanda relativa por trabalho: uma avaliação para o Brasil nas décadas de 80 e 90**. 2001.

LETELIER, G.; EUGENIA, M. Schooling and labor market entry. **Cadernos de Pesquisa**, n. 107, p. 133-148, 1999.

RUEDA, F. J. M.; SANTOS, A. A. A. **Escala de Avaliação do Clima Organizacional (CLIMOR)**. São Paulo: Vetor, 2011.

SOARES, J.M.A.R. **Satisfação geral no trabalho dos enfermeiros: clima organizacional e características pessoais**. 2007. Dissertação de Mestrado. Universidade de Aveiro.

## ANÁLISE DA INFLUÊNCIA DA MOBILIZAÇÃO PRECOCE